

2013

# Livello di benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico

Sintesi dei risultati delle indagini svolte sul personale CiVIT ai sensi dell'art. 14. comma 5 del d.lgs 150/2009



**CiVIT**

COMMISSIONE *Indipendente* PER LA VALUTAZIONE, LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE  
AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE



## Indice

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>2</b>
<b>2. DATI STATISTICI.....</b>	<b>2</b>
<b>3. BENESSERE ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>2</b>
<b>4. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA .....</b>	<b>3</b>
<b>5. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO .....</b>	<b>4</b>
<b>6. DATI COMPLESSIVI.....</b>	<b>4</b>

## 1. Premessa

La Commissione, per il secondo anno successivo, ha curato la realizzazione dell'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del superiore gerarchico, con riferimento ai Modelli approvati dalla stessa Commissione ai sensi dell'art. 14.5 del d.lgs 150/2009.

Nelle seguenti tabelle sono messi in relazione i valori ottenuti nelle indagini del 2012 e del 2013; si tenga presente che, poiché per l'edizione 2012 è stato utilizzato il modello precedente alla fase di consultazione, vi sono alcune lievi differenze nei questionari che non influenzano, nella sostanza, la comparabilità tra le due annualità.

Ai fini di una maggiore comprensione dei risultati ottenuti, si ricorda che il modello somministrato prevede per le modalità di risposta la scala Likert con valori compresi tra 1 e 6. Con 1 si ha il valore minimo e 6 il valore massimo. Considerando che i valori compresi sono pari, il valore medio (valore soglia) sotto il quale si registra un dato negativo è pari a 3.5.

## 2. Dati statistici

Sono stati somministrati, nel mese di **maggio 2013**, **25** questionari; tutti i dipendenti presenti in CiVIT durante tutto il periodo dedicato all'iniziativa hanno risposto all'indagine. Rispetto alla percentuale di partecipazione registrata l'anno scorso c'è stato un miglioramento, infatti si è passati dal 94% del 2012 all'attuale 100%.

## 3. Benessere organizzativo

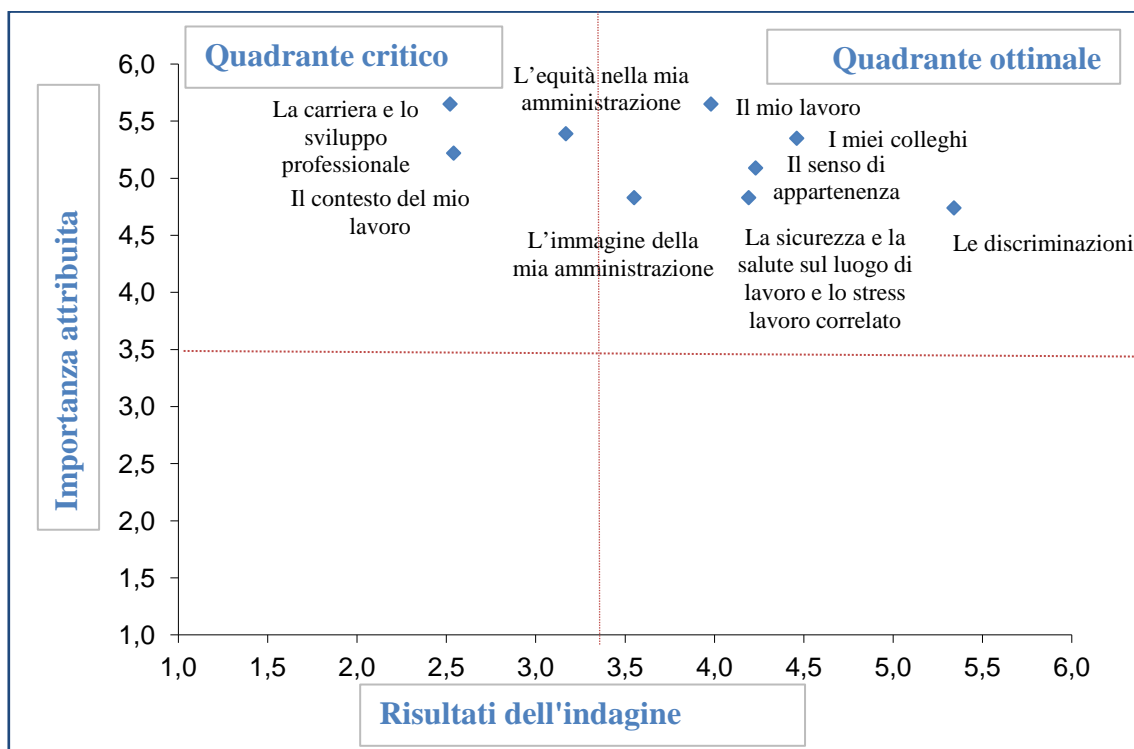
La prima tipologia di indagine riguarda il "benessere organizzativo" inteso come stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Questa tipologia di indagine è strutturata in nove diversi ambiti di cui fanno parte un totale di 51 domande. La Tabella 1 riporta il valore medio nei due anni di riferimento con il relativo delta per ciascun abito di analisi.

**Tabella 1 - Benessere organizzativo**

Ambito	Anno 2012	Anno 2013	Delta
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,81	4,19	10,00%
Le discriminazioni	4,74	5,34	12,66%
L'equità nella mia amministrazione	3,36	3,17	-5,71%
Carriera e sviluppo professionale	2,47	2,52	2,02%
Il mio lavoro	3,57	3,98	11,48%
I miei colleghi	4,44	4,46	0,45%
Il contesto del mio lavoro	2,34	2,54	8,55%
Il senso di appartenenza	3,99	4,23	6,02%
L'immagine della mia amministrazione	3,15	3,55	12,70%

I risultati sulla percezione del livello di benessere organizzativo, aggregati per ambiti, sono stati, infine, letti in correlazione con il livello medio di **importanza** attribuita agli stessi ambiti.

**Figura 1** Ambiti del benessere organizzativo per importanza media attribuita e risultati medi dell'indagine



#### 4. Grado di condivisione del sistema

La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema” inteso come misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento. Questa tipologia di indagine è strutturata in tre diversi ambiti di cui fanno parte 13 domande. La Tabella 2 riporta il valore medio nei due anni di riferimento con il relativo delta per ciascun ambito di analisi.

**Tabella 2 - Grado di condivisione del sistema**

Ambito	Anno 2012	Anno 2013	Delta
La mia organizzazione	2,80	2,96	5,71%
Le mie performance	2,25	2,72	20,89%
Il funzionamento del sistema	2,37	2,71	14,35%

## 5. Valutazione del superiore gerarchico

La terza tipologia di indagine riguarda la “valutazione del superiore gerarchico” intesa come rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance. Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti di cui fanno parte 9 domande. La Tabella 3 riporta il valore medio nei due anni di riferimento con il relativo delta per ciascun ambito di analisi.

**Tabella 3 - Valutazione del superiore gerarchico**

Ambito	Anno 2012	Anno 2013	Delta
Il mio capo e la mia crescita	3,63	3,96	9,09%
Il mio capo e l'equità	3,74	4,18	11,76%

## 6. Dati complessivi

L'indagine sul personale dipendente ha ottenuto un valore complessivo pari a 3,86. Il valore ottenuto dalla media ponderata di tutte le domande presenti nel questionario rappresenta il livello di benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia.

Come riportato nella Figura 1, il risultato ottenuto evidenzia un importante miglioramento rispetto all'indagine dell'anno precedente con un incremento percentuale del 9%.

Nella Figura 1 è riportato il dettaglio delle diverse tipologie di indagini con i dati di sintesi ottenuti nelle due annualità.

**Figura 2 - Sintesi delle indagini**

